Chronique juridique : *Le pécule de vacances - p 8*
Semaine d'action : *Population cherche gouvernement social - p 10*
Femmes : *3e conférence UNI : un pas vers l'égalité des salaires - p 13*

Le droit de l'employé

la CSC et la CNE confirment leur place de n° 1 !

Plus de candidats et d'élus verts que jamais !

Plus de femmes élues

Les cadres élus très nombreux sur nos listes

Merci pour vos voix

Nous les ferons entendre!

Renforcer le pouvoir d'achat et la solidarité

SEMAINE D'ACTION DU 9 au 12 JUIN

L'avenir a son syndicat CNE CSC

www.cne-gnc.be
JUIN 2008 n° 6
Journal de la Centrale Nationale des Employés Mensuel - Ne paraît pas en juillet/août -
Secrétariat administratif: rue Pépin 46 • 5000 Namur

Sommaire

3 **Editorial**
Et maintenant, au boulot !

4 **Dossier Elections sociales**
La CSC et la CNE confortées !

9 **Chronique juridique**
Le pécule de vacances

10 **Actualité**
Population cherche gouvernement social !

12 Info service

13 **Femmes**
3ème Conférence UNI Femmes Europe
Un pas vers l'égalité des salaires

14 **Actualités**

15 **Que font vos délégués en juin**

Le Droit de l'employé est une publication de la Centrale Nationale des Employés

Secrétariat administratif
rue Pépin 46 • 5000 Namur
Editeur responsable : Raymond Coumont
18 avenue Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Raymond Coumont • raymond.coumont@acv-csc.be
Françoise Sensi : francoise.sensi@acv-csc.be
Fabrice Epis : fabrice. epis@acv-csc.be
Didier Firre • didier.firre@acv-csc.be
Nicolas Gougnard • nicolas.gougnard@avcv-csc.be
Claude Lambrechts • claude.lambrechts@avcv-csc.be
Martine le Garroy • martine.legarroy@acv-csc.be
Felipe Van Keirsbilck • felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be

Graphisme et mise en page :
Linda Léonard : linda.leonard@skynet.be

Aux affilié-es CNE des secteurs de l'Aide sociale et de la région wallonne

Les primes syndicales 2005-2006-2007 seront payées rapidement.

Nous avons appris que contrairement aux accords passés avec le SETCA et la CGSLB, ces 2 organisations ont payé, début mai, juste avant les élections sociales, la prime syndicale 2006 et 2007 à leurs affiliés.
Contrairement aux accords pris :
Dans le Non-Marchand, ce sont les pouvoirs subsidiants qui financent la prime syndicale. L'argent de ces primes ne nous a pas encore été versé par l'Awiph. Le solde des montants dus pour 2003 et 2004 sera prochainement versé aux organisations syndicales. Pour 2006 et 2007, pas un euro n'a été versé aux organisations syndicales. Les 3 organisations syndicales avaient décidé d'attendre une avance de l'Awiph pour procéder au paiement des primes.

Mais nous avons dû malheureusement constater que la solidarité syndicale a des limites : le SETCA et la CGSLB ont payé leurs affiliés. Les accords que nous avions conclus en toute bonne foi restent théoriques et ce, plus particulièrement en période d'élections sociales ! A aucun moment, la CNE ne souhaite léser ses affilié-e-s...
En conséquence, la CNE n'acceptant pas que ses affilié-es soient traités autrement que celles et ceux du SETCA et de la CGSLB parce qu'elle respecte les accords pris avec les autres organisations syndicales, a décidé d'avancer l'argent nécessaire au paiement des primes. Vos primes syndicales 2006-2007 seront donc payées dans les prochains jours. Contrairement à des bruits qui ont couru, la CNE ne thésaurise pas l'argent de vos primes. Bien au contraire: les soldes 2003-2004 ne sont pas encore arrivés sur les comptes de la CNE. Ces bruits répandus dans certaines institutions une semaine avant les élections sociales relèvent de la démagogie, de la désinformation voire du mensonge.

Pour les primes 2005, la convention sera signée à la commission paritaire du 29 mai 2008. Vos employeurs distribueront le formulaire prime syndicale 2005 avec la fiche de paie de juin. La CNE procèdera au paiement immédiatement dès la réception de votre formulaire. Ici aussi sans attendre les versements de l'Awiph.
Nous vous remercions de la confiance que vous nous témoignez. Soyez assurés que nous mettrons tout en œuvre pour que pareille situation ne se reproduise plus.

La CNE, majoritaire dans votre secteur, continuera à se battre avec vous pour améliorer vos conditions de travail.

Primes 2006-2007 payées 2ème quinzaine de mai 2008
Primes 2005 payées début juillet 2008

La CSC publie une brochure reprenant les taux et montants en droit du travail et sécurité sociale au 1er mai 2008. Elle est disponible sur demande ou en téléchargement à sur le site de la CSC.
http://www.csc-en-ligne.be à la page "droit social" / "allocations"

Et maintenant, au boulot !

Les élections finies, chaque organisation tire les leçons de ce scrutin.
Les derniers chiffres fiables connus portent sur 90% des résultats et ne devraient plus beaucoup évoluer. On peut en déduire que la CSC reste largement l'organisation la plus représentative du pays, mais aussi, on le sait moins, dans les trois régions. C'est d'ailleurs à Bruxelles et en Wallonie que la CSC fait ses meilleurs résultats et connaît un léger tassement en Flandre.
Globalement, les résultats montrent une grande stabilité entre les deux grandes organisations syndicales.

Si l'on fait une analyse plus fine, on se rend compte que c'est sans doute les « mouvements » les plus importants dont on ne parle pas assez.

1. La participation à ce vote a de nouveau été fort importante puisque tant en CPPT qu'en CE, on a dépassé les 70% pour un vote qui, rappelons-le, n'est pas obligatoire

2. Le nombre de candidat-e n'a jamais été aussi élevé, alors que certains prédisaient les pires difficultés pour remplir nos listes

3 .Le nombre de candidates femmes élues est à nouveau en augmentation ; la CSC restant le syndicat le plus représentatif avec 35,8% en CE et 38,40% en CPPT

4. Alors qu'on les disait moins intéressé-es par le syndicalisme, les jeunes se sont présentés aussi encore plus nombreux-ses non seulement pour les collèges spécifiques jeunes, mais aussi aux autres collèges

5. Encore plus qu'aux précédentes élections, un grand renouvellement a eu lieu et en moyenne près de 50% des candidat-es se présentaient pour la première fois.

Tous ces chiffres devront être affinés dès que la totalité des résultats sera connue, mais on peut d'ores et déjà dire que les grands vainqueurs de ces élections seront la démocratie sociale et … le syndicalisme qui se voit ainsi renforcé à la veille d'une nouvelle législature où les défis importants ne manqueront pas.

Il y aura d'abord début juin les actions en front commun syndical pour le pouvoir d'achat avec des manifestations dans toutes les provinces. C'est un signal fort en direction du gouvernement qui annonce des « mesures sociales importantes » pour le 15 juillet tout en disant que les caisses sont presque vides ! Bizarre !
Gageons qu'elles ne sont pas vides pour tout le monde et que certains veilleront aux intérêts (notionnels) de leurs « amis ».

Ce signal fort, il est aussi envoyé aux organisations patronales qui n'en finissent pas de pleurnicher sur la compétitivité et les coûts salariaux, alors que les actionnaires n'ont jamais engrangé autant de bénéfices ; là aussi on est dans le « Faites ce que je dis, mais ne faites pas ce que je fais ».

Le nouvel accord interprofessionnel qui va se négocier fin 2008 pour les années 2009-2010, devra tenir compte de cette détérioration du pouvoir d'achat de tous les salariés et particulièrement des bas et moyens salaires.

Il faudra aussi faire de nouvelles avancées dans l'harmonisation entre les statuts des employés et des ouvriers. Rappelons à ce sujet la décision du Comité National de la CNE qui en 2003 s'est prononcé pour l'affectation programmée dans le temps d'une partie des marges salariales afin d'atteindre l'équivalence des statuts pour autant que cela ne se fasse pas au détriment du statut des employés.

Autant de chantiers qui nécessitaient qu'au travers des élections sociales, la représentativité des organisations syndicales soit encore renforcée.

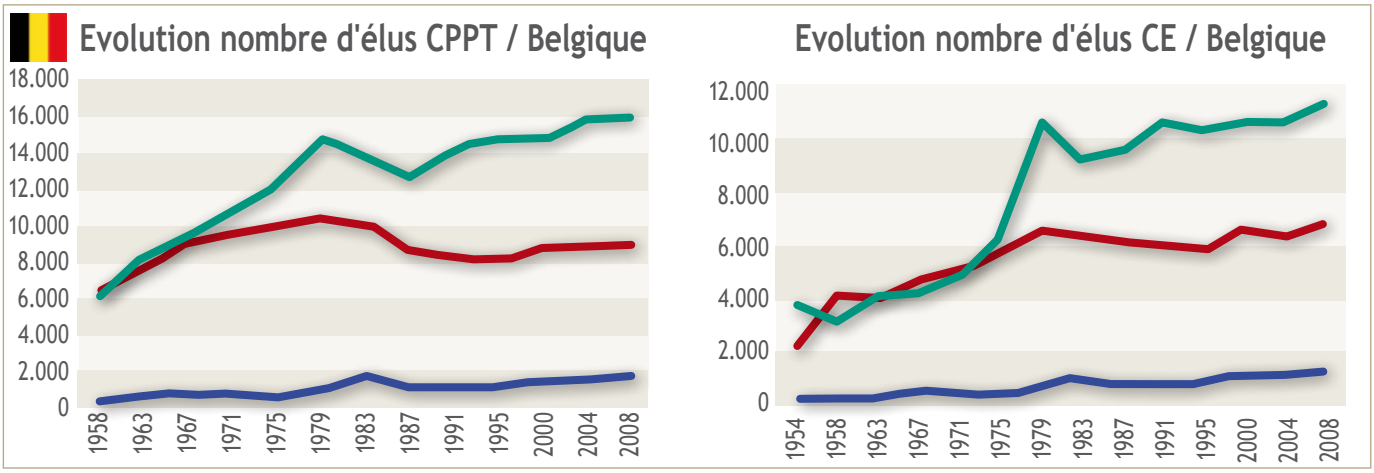
Ce premier pari est gagné, il faut maintenant transformer l'essai et pour cela la mobilisation de toutes et de tous sera indispensable.

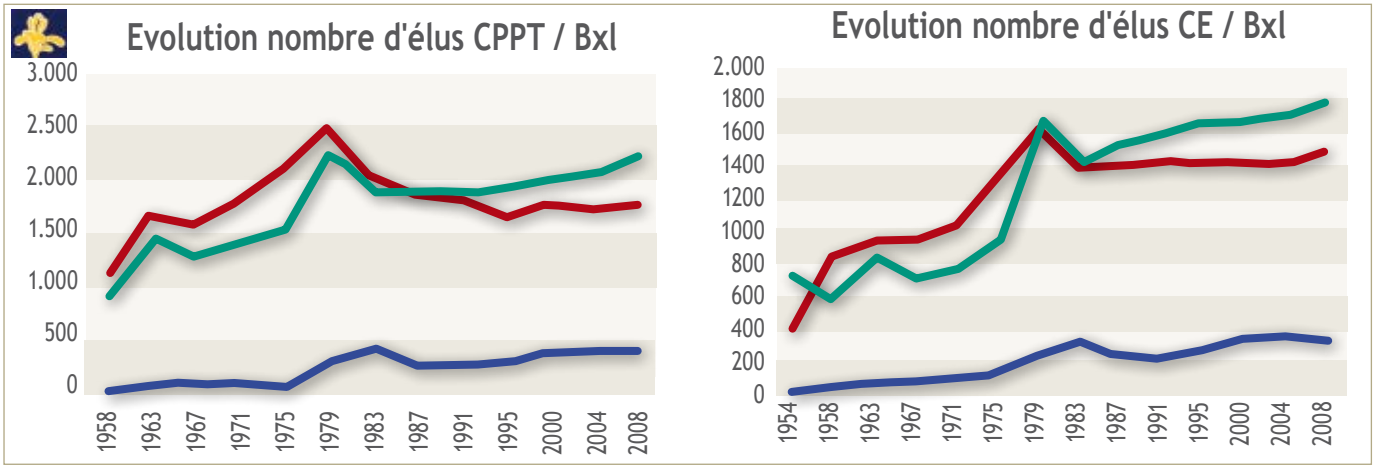
Raymond Coumont,
Secrétaire général

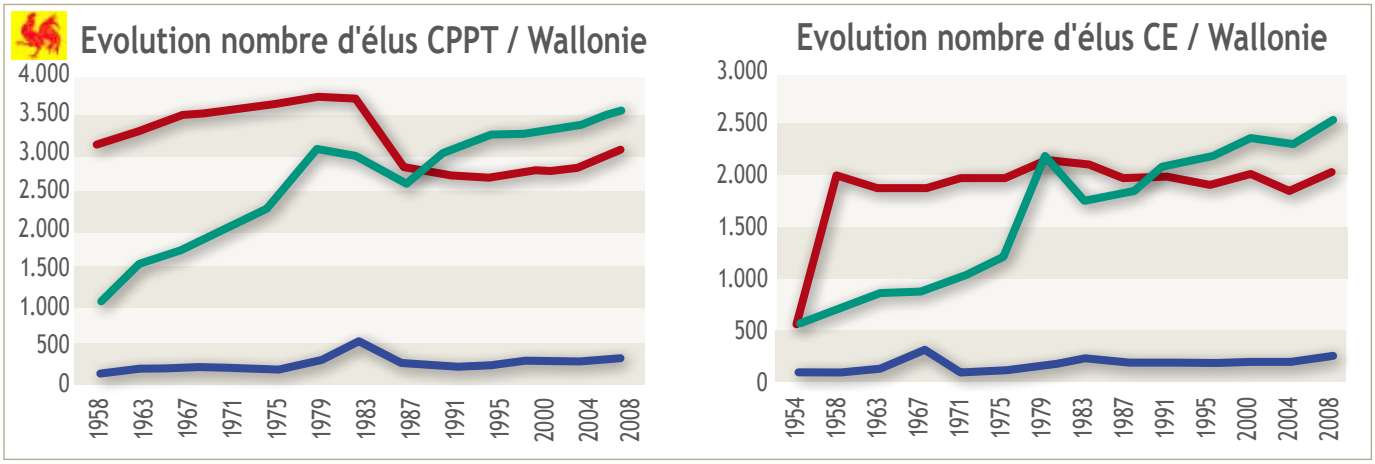
La CSC et la CNE confortées !

Les élections sociales ont encore une fois été l'occasion pour la CSC de conforter sa place de premier syndicat dans toutes les régions du pays. Aussi bien en Conseil d'entreprise pour les entreprises de plus de 100 travailleurs qu'en Comité de prévention et de protection au travail pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, la CSC demeure le syndicat de référence. Les élections sociales ont aussi renforcé la légitimité des organisations syndicales : en CE et en CPPT le nombre d'élus a globalement augmenté au bénéfice des trois organisations syndicales ! Même si les chiffres actuellement disponibles recouvrent 90% des résultats, nous pouvons affirmer qu'il y a de plus en plus de travailleurs qui bénéficient de la concertation sociale. La légitimité se mesure aussi au nombre de collègues qui ont déposé un bulletin dans l'urne. En 2008, vous êtes 72.5% des travailleurs concernés en CPPT et 71% en CE a avoir soutenus les candidats aux élections sociales ! Autre élément de satisfaction pour la CSC : le nombre de femmes élues a augmenté (voir page 13).

Au sein de la CSC, les résultats de la CNE sont eux aussi globalement positifs. Les pages suivantes tentent de montrer pourquoi et comment des équipes de militant-es CNE ont fait de bons résultats, en quelques exemples pris dans le commerce, le non-marchand, la cpnae (secteur des services), et chez les cadres.







Le Groupement National des Cadres de la CNE **plus que jamais en tête**

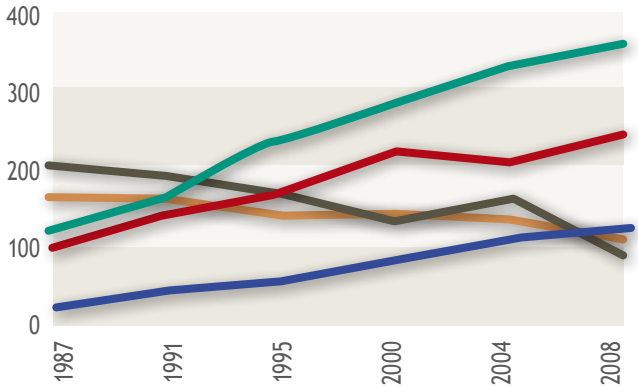
Les élections sociales de mai 2008 ont confirmé la tendance historique observée depuis la création en 1987 du collège électoral distinct pour les cadres au conseil d'entreprise. Les organisations syndicales sont sans cesse plus reconnues par cette catégorie professionnelle pour les représenter et défendre leurs intérêts. Et la CSC est, depuis 1991, largement majoritaire à l'échelle du pays pour ce collège électoral.

En Wallonie et à Bruxelles, c'est depuis 1995 que le Groupement National des Cadres de la Centrale Nationale des Employés s'impose comme la principale organisation de cadres. La progression en sièges de 16,8 % en Wallonie et de 6,8 % à Bruxelles à l'occasion des élections sociales de 2008 confirme cette position.

La réduction de 50 % des sièges attribués aux listes cadres « maisons » est un autre enseignement important de ces dernières élections.

Ce nouveau succès du syndicalisme chez les cadres au détriment des organisations catégorielles confirme que « les cadres apprécient la représentation syndicale » comme le titrait tout récemment un grand quotidien de la capitale. Ce, pas uniquement en matière de représentation au conseil d'entreprise. Une récente enquête révèle en effet que 37 % des cadres ont présenté un problème à leur délégation syndicale au cours de l'année écoulée. Un chiffre qui montre d'une part que cette catégorie professionnelle n'est pas à l'abri des difficultés et, d'autre part, que les cadres font confiance aux organisations syndicales pour remédier aux problèmes. Cette confiance, c'est le fruit de nombreuses années de travail quotidien de centaines de représentants de la CNE-GNC au sein des entreprises. Merci et félicitations.

Evolution nombre d'élus Cadres / Wallonie Bxl



CNE - FGTB- CGSLB - CNC - Listes indépendantes

En CPNAE

Des victoires significatives

Transcom Worldwide

Comment une équipe toute neuve remporte 4 mandats sur 6 !

Premières élections chez Transcom Worldwide , le Centre d'appel dont le principal client est Télé 2. La CNE a remporté la majorité : 4 mandats sur 6 au CE. Pourtant, Cynthia Altruye et sa suppléante y sont déléguées syndicales depuis la mi-avril seulement. La disponibilité de Cynthia n'est certainement pas étrangère à ce résultat. Présente dans la société depuis son implantation en 2004, elle aime aider les autres et vu les difficultés rencontrées par cette entreprise en restructuration, beaucoup d'employé-e-s se tournent vers elle pour être conseillé-e-s. La fermeture du siège d'Haasrode annoncée peu avant les élections sociales n'a pas empêché une bonne participation au vote. Certains employé-e-s ont la possibilité d'être réaffecté-e-s sur le site de Herstal. Cynthia s'est d'ailleurs déplacée sur le site de Haasrode pour présenter ses services et son parfait bilinguisme est certainement un atout précieux.

Plus que du matériel de propagande, c'est la bonne communication avec les collègues et le contact direct de bouche à oreille qui a bien fonctionné pour l'équipe CNE.

Editions de Vers l'Avenir

Gagner en représentant tout le monde

Aux Editions de Vers L'Avenir, le mandat supplémentaire à pourvoir a été gagné par la CNE. Au CE, la CNE a donc 3 mandats (dont 1 mandat cadre) sur les 5 et au CPPT, 2 mandats sur les 4.

D'après Didier Mertens, délégué syndical et journaliste à Vers L'Avenir, la CNE a toujours été bien implantée, particulièrement au sein de la rédactant après la dernière restructurationde 2007. L'équipe a encore bénéficié de l'aura et de la crédibilité de l'ancien délégué CNE mais l'avenir est assuré via le recrutement de nouveaux candidats et de jeunes, entre autres dans les sièges extérieurs, et de membres de l'association des journalistes et de la société des rédacteurs. Les cadres semblent également mieux adhérer aux pratiques de concertation développées par notre organisation, leur participation au vote a été excellente.

Finalement les ES se gagnent en composant une liste équilibrée, qui représente toutes les catégories.

Touring Secours

Touring passe au vert !

Chez Touring, pour la première fois la CNE remporte avec la LBC la majorité des mandats, 4 sur 5 au CE , y compris le mandat cadre et 4 mandats sur 5 au CPPT. Côté ouvrier ? Même tendance! Les raisons d'un tel succès ? D'après Maïté Del Cueto Gallego, déléguée syndicale, c'est le résultat du travail de l'équipe, très unie, bien organisée, présente sur tous les sujets et prête à réagir à toute difficulté qui survient.

La CNE présentait des candidat-e-s réparti-e-s sur l'ensemble des services, relativement jeunes (entre 35 et 45 ans) et très dynamiques. Les déléguée-s ont circulé parmi le personnel à deux reprises avant les élections, la deuxième fois pour insister sur la participation au vote. Un troisième tour sera réalisé pour remercier les électeurs et diffuser l'information sur la composition de la nouvelle équipe élue. Une nouveauté également, la création d'un site pour recueillir les questions et suggestions.

Telindus Sourcing

Soutien massif des employés dans une entreprise difficile.

Supers résultats également pour la CNE chez Telindus, société ICT du groupe Belgacom implantée à Mons, Haasrode et Oostende : 5 mandats sur 6 au CPPT et 6 mandats sur 7 au CE avec le mandat cadre.
Pour Wim Leemans, délégué CNE, les raisons sont multiples : la liste CNE était la liste la plus complète et la plus représentatives avec 9 candidat-e-s issu-e-s des différents départements. Les efforts de communication des délégués vis-à-vis des employé-e-s s'améliorent et s'amplifient d'année en année. Des brochures d'information sont également distribuées et un bon programme pré-électoral a été diffusé sur chaque mail dans la langue de l'employé-e.
Le travail syndical est difficile dans cette entreprise mais malgré que le cahier de revendications déposé en septembre 2007 n'ait pu aboutir, **force est de constater que les employé-e-s soutiennent toujours l'équipe CNE.**

Claude Lambrechts

13-1 chez IKEA !

"Une longue histoire qui continue »

Tout le monde, ou presque, est entré un jour dans un IKEA. Cette entreprise suédoise est généralement perçue comme une grande famille. Pourtant, le travail syndical au sein de ces magasins de meubles en kit est parfois un vrai sacerdoce, où comme dans toute bonne famille, on se sourit, mais les mauvaises surprises ne sont jamais loin.

La représentation syndicale CNE est aussi ancienne que l'ouverture du premier magasin, à Hognoul, près de Liège. « Lorsque l'enfant paraît, le cercle de famille applaudit à grands cris… ». A entendre l'ancien de l'équipe, Jean-Marie, c'était une ouverture formidable, extraordinaire. Tous les travailleurs étaient envahis d'un sentiment de fierté et de bonheur telle une équipe de foot prête à décrocher la coupe. L'équipe de la CNE s'est alors construite au fil des années ainsi que la concertation sociale. On essuyait les plâtres, du côté syndical comme du côté patronal. La CNE est très vite devenue majoritaire.

Jusqu'en 2005, il n'existait qu'un seul magasin en région francophone contre 3 en Flandre et en périphérie Bruxelloise. La CNE et la LBC sont devenues, durant toutes ces années, l'interlocuteur incontournable, majoritaires en sièges et en voix lors de chaque élections sociales.

C'est alors que Ikéa a annoncé l'ouverture de 2 nouveaux magasins, un à Arlon et un à Anderlecht. Un vrai défi pour la CNE ! Il fallait nommer des délégués syndicaux au plus vite, jusqu'aux prochaines élections sociales. Un formidable travail d'équipe se met alors en place et, avec l'aide des permanents régionaux de Bruxelles et Arlon, l'objectif est très rapidement atteint. Les nouveaux délégués sont encadrés par les anciens, un réseau de communication se tisse et de premiers intersièges nationaux leur permettent de découvrir l'envers du beau décor Ikéa.
Il faut dire que l'entreprise a pris, ces dernières années, un nouveau virage… Dans ses nouveaux magasins, IKEA fait très vite comprendre à la CNE que le syndicalisme n'a plus sa place ou si peu … nouveau magasin, nouveaux collaborateurs ! Flexibilité, temps partiel involontaire, polyvalence, volontariat forcé … Bref, la dure réalité du monde de la distribution, un secteur en grande mutation. Dans les anciens magasins, ce n'est pas mieux, même si la résistance est plus importante. Qui aurait pensé que chez IKEA aussi, on parlerait de la concurrence d'autres enseignes ?

C'est dans ce climat que la CNE aborde l'heure de vérité, les élections sociales 2008 ! En intersiège national, très vite tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut que chaque nouveau magasin soit représenté au Conseil d'Entreprise. La liste est constituée dans cet objectif, en collaboration avec la LBC.

Le soir du 14 mai, les résultats tombent et c'est la joie pour tous. Au Conseil d'Entreprise, la CNE et la LBC remportent 8 mandats employés, les 3 mandats jeunes et les 2 mandats cadres, le SETCa/BBTK 1 mandat employé. Quand à la CGSLB/ACLVB, elle ne sera plus représentée. Du côté des CPPT, là aussi que de bonnes nouvelles. La CNE est largement majoritaire.
C'est une joie intense pour tous et pour les pionniers d'Hognoul, un renfort bien mérité ! C'est aussi un soulagement car, chez Ikéa, comme dans beaucoup d'enseignes, le personnel va devoir affronter de lourds défis sociaux : plus de flexibilité, une gestion des Ressources Humaines qui se veut plus radicale, des discussions qui s'annoncent âpres au sujet du pouvoir d'achat, …

Les travailleurs d'Ikéa ont donc fait le bon choix en continuant à donner leur confiance à cette équipe sérieuse, fiable et soudée que forment les délégués CNE d'Hognoul, Arlon et Anderlecht !

Françoise Sensi

"Le secteur des Maisons de Repos devient un enjeu commercial ... et syndical. Comme au "Parc Palace", où l'équipe CNE a agi pour améliorer les horaires"

Succès impressionnant dans les Maisons de repos

Une priorité ... et un succès !

Le secteur était composé à Bruxelles et en Wallonie surtout de petites maisons de repos, occupant très souvent moins de 50 travailleurs. Ceci empêchait bien entendu la création de délégations syndicales et ne permettait pas non plus aux travailleurs de participer massivement aux élections sociales.

Deux événements importants vont venir bousculer ce état de choses :

La signature d'une Convention Collective permettant la création de délégations syndicales dans les petites maisons de repos à partir de :

- 40 travailleurs en octobre 2007
- 30 travailleurs en octobre 2008
- 20 travailleurs en octobre 2009

Depuis 2 ans, nous assistons à des rachats, des fusions, des ouvertures de maisons de repos par des groupes financiers dont certains sont des groupes multinationaux parfois cotés en bourse. Ces groupes ont racheté parfois des dizaines de maisons de repos occupant ainsi plusieurs centaines de travailleurs dans les 3 régions du pays.
Au-delà du fait que ces regroupements de maisons de repos réalisés par des groupes « commerciaux » sont inquiétants pour le secteur Santé Non-Marchand, ceci ouvre une opportunité importante de participer dorénavant aux élections sociales.

Malgré le fait des regroupements, certains propriétaires des maisons de repos ont tenté de faire croire que les maisons de repos restaient totalement indépendantes l'une de l'autre. Il a donc fallu obliger certains groupes à organiser des élections sociales en déposant un recours au Tribunal du Travail.

Succès historique

Depuis octobre 2007, la CNE prépare activement les élections sociales et la mise en place des délégations syndicales ; on constate aujourd'hui que c'est un réel succès. Pourquoi ?
Les travailleurs du secteur vivent des conditions de travail difficiles et il ne faut pas de longs discours pour qu'ils saisissent l'importance de s'organiser syndicalement.

Si on devait faire une carte d'identité des travailleurs des maisons de repos, on pourrait les décrire comme ceci :

- en majorité des femmes;
- énormément d'immigrés;
- beaucoup de jeunes;
- les professions importantes de ce secteur : les aides-soignantes et les travailleurs d'hôtellerie (cuisine, nettoyage, entretien);
- beaucoup de temps partiel non choisi;
- une grande flexibilité des horaires et des contrats de travail;
- en majorité des petits salaires: 10,64€ pour une aide-soignante qui commence, 9,13€ pour une travailleuse de cuisine ou du nettoyage qui commence;
- et en général, un manque réel de respect et de considération pour la valeur de leur travail.

Un bref bilan des élections sociales de mai 2008

L'organisation d'élections sociales dans plus de 50 maisons de repos de Bruxelles et Brabant Wallon en 2008. En 2004 seulement une quinzaine. Et nous avons pu élire des travailleurs non seulement des CPPT, mais aussi dans les CE vu la taille des regroupements. Un très grand nombre de candidats se sont présentés sur les listes tant chez les ouvriers que les employés. Parmi ces candidats, très grosse majorité de femmes, de jeunes et d'immigrés. Un très bonne représentativité aussi des différentes professions : infirmières ; aides-soignantes, paramédicaux, personnel de cuisine, nettoyage et personnel administratif. Et évidemment, les 2/3 des candidats se présentaient pour la 1ère fois aux élections.
Sur le total des mandats à pourvoir CE et CPPT ensemble : 210 mandats. Ont été attribués 191 mandats et la CSC en remporte 135 dont les employés, cadres, ouvriers et jeunes.

C'est un très beau résultat qui se base sur un grand espoir des travailleurs dans leurs nouveaux délégués. Comme toujours dans l'action syndicale, le succès conduit à de nouveau défis : à nous maintenant d'organiser le syndicalisme, d'obtenir des améliorations des conditions de travail et de faire respecter les droits des travailleurs.

Fabrice Epis

Le pécule de vacances

Il est toujours utile de vérifier le montant du pécule de vacances que vous avez perçu ou que vous devriez percevoir incessament, surtout si vous avez changé d'employeur, de régime de travail ou si une partie de votre rémunération est variable. L'expérience montre en effet que les erreurs ne sont quasi jamais en faveur du travailleur…

Travailleurs à rémunération fixe

Pour chaque jour de vacances, l'employé a droit à la rémunération qu'il aurait eue s'il avait travaillé normalement. Autrement dit, un employé est payé 12 mois sur 12, sans tenir compte des jours où sont prises les vacances annuelles.

En outre, au moment où il prend ses vacances principales, l'employé a droit à ce que l'on nomme communément le double pécule. Celui-ci est normalement égal à 92% de la rémunération du mois. Il est toutefois proportionnel au nombre de mois pendant lesquels l'employé a été en service l'année précédente. Ainsi, si en 2007 vous avez été salarié pendant 10 mois, le double pécule sera de 10/12e de 92% de votre salaire du mois durant lequel les vacances principales sont prises.

De plus certaines périodes de 2007 pendant lesquelles vous n'avez pas réellement travaillé peuvent être assimilées à des périodes de travail : c'est par exemple le cas des suspensions du travail pour cause de maladie (pour les 12 premiers mois de maladie) ou de grève. Ainsi, si vous avez été malade quelques semaines l'an dernier, vous toucherez malgré tout 12/12e de votre double pécule en 2008.

N'oubliez pas que le double pécule fait l'objet d'un précompte différent de celui du salaire normal. Si vous avez donc droit à 92% d'un salaire mensuel brut, votre net sera généralement inférieur à 92% du net perçu habituellement. Mauvaise surprise, mais justifiée mathématiquement pour faire correspondre les précomptes retenus avec l'impôt final.

Attention. Le double pécule est calculé en fonction du salaire perçu pendant le mois des vacances principales, c'est-à-dire de la plus longue période continue de vacances. Ce principe est important, notamment pour ceux qui viennent d'avoir une augmentation, ou lorsqu'un saut d'index est intervenu : les calculs doivent être faits en fonction du salaire augmenté. Dans les entreprises où tous les pécules sont payés au même moment, sans tenir compte du mois de vacances, il faudra aussi penser à faire les rectifications. Supposons que vous preniez vos vacances principales en août, que votre salaire a été indexé en juin, et que le pécule vous a été payé anticipativement en mai : il faudra normalement recalculer votre double pécule, pour tenir compte du salaire du mois d'août, et vous verser la différence.

Travailleurs à rémunération variable

Selon la loi, la rémunération variable est celle qui consiste en commissions, primes, pourcentages, remises, etc... Le cas le plus simple est celui du représentant, payé sur base de commissions.

La loi applique aux travailleurs dont la rémunération est variable les mêmes principes qu'aux autres, mais d'une manière adaptée à leur situation particulière, puisqu'il est impossible de connaître précisément ce qu'aurait été leur revenu pendant le mois où ils prennent leurs vacances. Des formules ont donc été élaborées afin qu'ils touchent pour leurs vacances un pécule basé sur la moyenne des rémunérations des douze mois précédents, en tenant compte également des mois assimilés à des mois de travail (v. ci-dessus).

Rémunération partiellement variable

Pour les travailleurs dont la rémunération est constituée à la fois d'une partie fixe et d'une partie variable, on applique à la partie fixe les règles des employés à rémunération fixe, et à la partie variable les règles des employés à rémunération variable.

Une difficulté se pose pour les travailleurs dont la rémunération fixe est complétée par diverses primes, dont le montant peut parfois varier d'une année sur l'autre, comme par exemple une participation aux bénéfices. Il faudra faire le tri parmi ces primes pour savoir lesquelles pourraient être considérées comme une rémunération variable. Le 13e et le 14e mois ne le sont pas. Par contre, les primes liées à l'évaluation de l'employé ou au résultat de l'entreprise sont considérées comme de la rémunération variable, quelle que soit la périodicité ou l'époque du paiement. Cela signifie qu'une participation aux bénéfices, par exemple, doit être prise en considération pour le calcul des pécules, quitte à opérer une rectification le moment venu. Mais cette dernière règle ne s'applique pas aux nouveaux bonus 'aux résultats', instaurés cette année en application de la CCT n°90 : ils sont expressément exclus du calcul du pécule.

Et les ouvriers ?

Le régime des ouvriers est plus simple: vous avez droit à 15,38% de 108% des rémunérations gagnées en 2007. Le calcul et le paiement sont effectués par une caisse de vacances, ce qui évite tout litige avec l'employeur.

La fin du contrat

Le pécule de vacances d'une année est acquis en fonction des prestations de l'année précédente. C'est ce qui explique que, lorsqu'un contrat prend fin, le patron doit vous payer anticipativement certaines sommes au titre des vacances annuelles. Depuis 2007, l'employeur doit en outre liquider le pécule de départ en décembre pour les travailleurs qui ont réduit leur nombre d'heures de travail au cours de l'année (passage à temps partiel, ou diminution du régime de travail).

Ces sommes représentent d'abord le solde du pécule de l'année en cours. Ainsi, si vous quittez l'entreprise le 1er septembre, alors qu'il vous reste 14 jours de vacances sur 24, l'employeur devra vous payer ces 14 jours, ainsi que l'intégralité du double pécule, s'il ne l'a pas encore fait.

Il devra en outre vous payer une partie de votre pécule de l'année prochaine, calculée sur base du nombre de mois passés dans l'entreprise cette année. Ainsi, dans l'exemple ci-dessus, il vous paiera en fait 8/12e du pécule, double pécule compris (en pratique, l'employeur doit calculer ces pécules en prenant 15,34% de votre rémunération brute de l'an dernier, pour le pécule de cette année, et de ce qu'il vous a payé pour 2008, pour le pécule de l'an prochain).

Ces sommes ne sont évidemment pas des primes. Lors de votre départ, votre ancien employeur vous délivre également une attestation de vacances qu'il vous faudra remettre à votre nouveau patron. Celui-ci déduira les sommes perçues de vos rémunérations ultérieures, lorsque vous prendrez votre solde de vacances de cette année, et lors de vos vacances de l'an prochain. A ce moment, en effet, le nouvel employeur calculera le nouveau pécule en application des principes généraux, mais il en retirera les sommes que vous avez déjà perçues lors de votre départ. Dans la ligne de l'exemple ci-dessus (et si vous avez travaillé pour votre nouvel employeur dès le 1er septembre 2008), vous ne recevrez plus en l'an 2009 que 4/12e de votre pécule (double pécule compris), ou un peu plus si vous gagnez plus chez votre nouveau patron que chez l'ancien. Le reste, vous l'aurez déjà reçu.

Il faut y être attentif, d'autant que ces règles peuvent impliquer, dans certaines conditions, que vous ne percevrez aucun pécule l'année qui suit celle de votre licenciement ou de votre démission.

Conclusions

Les principes généraux de cette matière sont très simples, mais donnent lieu à de nombreuses subtilités. Certaines sont évoquées ici, d'autres pas. Le but de cette chronique est d'attirer votre attention sur les problèmes possibles, pour vous permettre de les soumettre à vos délégués, vos permanents ou encore à nos services juridiques. Le cas échéant, ceux-ci vous aideront à obtenir l'intégralité des sommes qui vous sont dues.
Quand ce sera chose faite, profitez-en bien.

Nicolas Gougnard

Une semaine d'action pour le pouvoir d'achat et la solidarité

Population cherche gouvernement social !

La CSC et la FGTB ont décidé de mener différentes actions durant la semaine du 9 au 13 juin afin d'aborder une nouvelle fois la problématique du pouvoir d'achat. Ces actions prendront des formes différentes selon les provinces et seront organisées conjointement par la CSC et la FGTB.

Affirmant vouloir se préoccuper des « vrais problèmes des gens », le gouvernement fédéral a entamé ses négociations « socio-économiques » ce vendredi 23 mai. Mais les décisions ne devraient pas se prendre avant la mi-juillet. Il est donc temps de faire pression sur le gouvernement car il n'a pas nécessairement les mêmes priorités que la CSC…
L'évolution du coût de la vie reste la préoccupation première de beaucoup de gens. Partout où des travailleurs se réunissent, cette problématique suscite de grandes inquiétudes. La FGTB et la CSC souhaitent donc adresser au gouvernement et aux employeurs un signal fort avant les vacances d'été.

Quatre revendications : pour défendre le pouvoir

1. Relever les salaires

Notre première revendication porte sur le maintien du système d'indexation automatique. Mais nous ne voulons pas nous limiter à protéger cet acquis essentiel. La CSC avait obtenu lors des dernières négociations salariales une augmentation de 50 euros en deux temps. 25 euros doivent encore être accordés aux salariés « au minimum » en octobre. Nous voulons poursuivre l'augmentation du salaire minimum et supprimer les discriminations pour les moins de 21 ans (salaires minimums rabotés).
Lors de l'automne prochain, patrons et syndicats négocieront le cadre au sein duquel devront évoluer les salaires du secteur privé pour les années 2009-2010. Nous demanderons au gouvernement de ne pas intervenir à tort et à travers dans la négociation, et exigerons des patrons qu'ils distribuent la juste part qui doit revenir au monde du travail !

Ce qui est à craindre

«All in» et modération salariale excessive

Le MR souhaite l'instauration du système All in. Ce système consiste à fixer dans une enveloppe fermée les augmentations salariales en intégrant à l'avance l'indexation. Le problème est que si l'inflation s'emballe, il y a un risque de perte de pouvoir d'achat ! Par ailleurs, la CSC va négocier à l'automne prochain le cadre de l'évolution des salaires pour les années 2009-2010. Patrons et libéraux voudraient que celle-ci soit la plus basse possible sous prétexte de perte de compétitivité par rapport aux pays voisins.

2. Rendre la fiscalité équitable

Augmenter le pouvoir d'achat des ménages peut trouver un début de solution par une modification des règles fiscales. De manière générale, il faut plus de justice fiscale. Les bas et moyens revenus payent proportionnellement trop d'impôts… au vu de ce que doivent payer les revenus élevés, surtout ceux issus du capital et de l'immobilier (multi-propriétaire). Nous voulons une taxation plus équitable, c'est à dire plus d'impôt pour les « super-riches » ! Enfin, insistons pour que la lutte contre la grande fraude fiscale soit réellement au menu des décisions du gouvernement. Incroyable tout de même qu'un gouvernement qui cherche des revenus et qui pour autant n'investit pas dans les services d'inspection qui pourraient rapporter énormément d'argent !

Ce qui est à craindre :

Pas de nouvelles recettes des cadeaux surtout aux revenus élevés.

Didier Reynders exige une réforme fiscale qui consisterait à réduire le nombre de barèmes d'imposition des revenus. Il veut porter atteinte à la progressivité de l'impôt : plus on gagne, plus on paye… Le coût de sa réforme : 4 milliards d'euros. Mais il continue à s'opposer à une juste fiscalité alors que les inégalités entre riches et revenus moyens et faibles ne cessent de s'accroître. La Cour des comptes vient d'estimer le coût d'un relèvement des allocations octroyées par les CPAS pour qu'elles atteignent le seuil de pauvreté : 190 millions d'euros. Pour les allocations de chômage : 611 millions d'euros. Et dire que les derniers cadeau fiscaux de Reynders aux entreprises -les intérêts notionnels- coûtent plus de 2 milliards d'euros… Et, selon le Professeur de fiscalité de la VUB, Michel MAUS, la fraude fiscale -surtout la grande fraude organisée, pas celle qui consiste à ne pas payer son tram ou travailler quelques heures en noir- représenterait en Belgique un manque à gagner de 30 milliards d'euros par an pour l'Etat.

Le message adressé au gouvernement est le suivant:

- les entreprises ont déjà bénéficié de mesures avantageuses, notamment grâce à la déduction des intérêts notionnels;
- le budget à affecter à l'augmentation des allocations sociales (qui sera négocié en septembre) doit être suffisamment élevé;
- les mesures fiscales doivent revêtir un caractère social et bénéficier aux bas et moyens revenus;
- des mesures fiscales équitables doivent être prises (lutte contre la fraude, meilleure imposition des revenus du capital, …)
- les mesures existantes destinées à maintenir sous contrôle le coût de l'énergie pour les ménages doivent être prolongées et des mesures supplémentaires doivent être prises, à charge des secteurs concernés.

ux employeurs, la CSC et la FGTB entendent signaler que ces actions amorcent les négociations qui auront lieu fin 2008 et début 2009. La FGTB et la CSC formuleront alors des revendications en matière de coût salarial et demanderont notamment une augmentation du salaire brut, en commençant par les salaires minimums. En effet, les allocataires sociaux ne sont pas les seuls à souffrir de l'évolution du pouvoir d'achat: les actifs (les bas salaires et, de plus en plus souvent, les revenus moyens) sont également touchés. Il est évident que la FGTB et la CSC considéreront toute tentative visant à saper le système d'indexation comme une provocation.

La CSC et la FGTB organiseront ensemble, province par province, les actions de la semaine du 9 au 13 juin. Cet été, le gouvernement devra prendre des mesures sociales dignes de ce nom !

d'achat !

3. Maintenir et renforcer la solidarité

Après plusieurs années de lutte, la CSC a obtenu un début de mécanisme de liaison au bien-être. Les budgets affectés sont encore largement insuffisants… En septembre, la CSC négociera l'affectation des moyens mis à disposition pour les années 2009-2010. L'enjeu est de taille pour les allocataires sociaux ! D'ailleurs, l'objet de notre action consistera aussi à revendiquer plus de moyens pour la sécurité sociale. Nous voulons aussi obtenir un 13ème mois d'allocations familiales pour tout le monde !

Ce qui est à craindre :

peu de moyens pour la solidarité et pressions communautaires…

L'enjeu prioritaire de la CSC est évidemment de conserver une solidarité interpersonnelle au niveau de la Belgique fédérale (sécurité sociale, droit du travail et conventions collectives) ! L'été sera à cet égard une période de grand danger pour la sécurité sociale. Pendant ce temps, les allocations de sécurité sociale et d'aide sociale sont toujours largement insuffisantes. Elles ne permettent pas toujours de vivre dignement (15% de la population vit sous le seuil de pauvreté), et la sécurité sociale doit davantage maintenir son rôle d'assurance de façon à ce que la perte d'un travail, la maladie ou la pension ne soient pas synonymes de chute en termes de niveau de vie.

4. Arrêter les hausses de prix injustifiables

Les prix ne cessent de monter. Mais il semble que certains patrons -dans la distribution surtout- profitent de l'occasion pour augmenter leurs bénéfices… Nous voulons un contrôle réel des prix, surtout sur les produits de première nécessité. Tout le monde connaît la croissance des coûts énergétiques. La CSC continue à revendiquer une TVA à 6% au lieu des 21% sur le gaz et l'électricité et une réduction similaire pour le mazout de chauffage. L'évolution des prix est aussi une conséquence de l'absence d'investissements publics. Pensons aux crèches bien trop chères ou aux loyers. Il faut modérer et contrôler les loyers. Il faut aussi augmenter le nombre de logements sociaux. C'est en augmentant le nombre total de logement que l'on pourra contribuer à modérer le coût du loyer…

Ce qui est à craindre :

Hausse continue des prix de l'énergie et des loyers

Le prix de l'énergie ne peut que continuer à monter. Notre pays n'a pas assez anticipé en investissant dans les énergies renouvelables. Et la libéralisation du secteur de l'énergie ne fera qu'aggraver la situation. Autre inquiétude : les loyers sont indexés sur base de l'évolution de l'indexation des salaires… Ce sont encore une fois les « petites gens », qui n'ont pas la chance d'être propriétaire qui payeront la note de l'inflation une deuxième fois. Enfin, faute de contribution juste de tous au financement de l'Etat, les services publics et non-marchands ne seront pas suffisamment financés. La FEB et les libéraux souhaitent même continuer à saborder les services publics et non-marchands en exigeant des diminutions de personnel.

Indexations sectorielles au 1er mai 2008

202	**Employés du commerce de détail alimentaire (sauf SCP 202.01)**
+1 %	Appointements minimums et effectifs et revenu minimum mensuel moyen garanti
203	**Employés des carrières de petit granit**
+1 %	Appointements minimums et effectifs
215	**Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection**
+12 € (pro-rata pour temps partiel)	Appointements minimums et effectifs sauf si l'employeur a choisi une autre formule que celle de l'augmentation de la rémunération brute afin d'octroyer une augmentation du pouvoir d'achat à ses employés - CCT 10/09/2007
216	**Employés occupés chez les notaires**
+1,86 %	Appointements minimums et effectifs
224	**Employés des métaux non-ferreux**
+3,36 %	Appointements de base, primes d'équipes et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentages, ainsi que les appointements barémiques applicables dans les entreprises et appointement minimum garanti
226	**Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes**
+1,4 % +25 € (pro-rata temps partiels)	Appointements minimums et effectifs limités à la rémunération finale de la classe 8 Rémunérations réelles ainsi que le barème applicable, y compris les barèmes "maison" - CCT du 22/05/2007
303.04	**Industries techniques du film**
+2 %	Rémunérations minimums et effectives
308	**Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**
+1,03 %	Rémunérations minimums
309	**Sociétés de bourse**
+1,03035 %	Rémunérations minimums et effectives pour la part correspondant aux minimums
310	**Banques**
+1,03 %	Rémunérations minimums et effectives Barèmes des étudiants
311	**Grandes entreprises de vente au détail**
+2 %	Rémunérations minimums et effectives et revenu minimum mensuel moyen garanti
322	**Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité**
+2 %	Rémunérations minimums des travailleurs intérimaires en intérim d'insertion pour les périodes pendant lesquelles ces travailleurs ne sont pas mis à la disposition d'un utilisateur
327.01 327.02 327.03	**Entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire Française**
+2 %	Rémunérations minimums et effectives
330.01	**Hôpitaux privés et maisons de soins psychiatriques**
+2 %	Rémunérations minimums et effectives et rémunération minimum garantie
330.01.02 330.04	**Maisons de repos, maisons de repos et de soins, résidences services, centres de soins de jour, centres de jour pour personnes âgées Etablissements et services de santé autres, à l'exclusion des établissements de prothèses dentaires**
+2 %	Rémunérations minimums et effectives et rémunération minimum garantie
332.00.01 332.00.20	**Milieux d'accueil d'enfants Centres de planning et de consultation familiale et conjugale**
+2 %	Rémunérations minimums et effectives

Chaque mois, vous trouvez ici l'information : d'une part sur l'**indexation** des salaires ou des barèmes (rattrapage de la hausse du coût de la vie); d'autre part sur des **augmentations** (par dessus l'index) de salaires ou de barèmes. Ces informations concernent les Commission Paritaires (par ex : CP 201, Commerce de détail indépendant); des indexations ou des augmentations sont également négociées au niveau plus décentralisé, dans certaines entreprises.

Indices des prix de mai 2008

Indice mensuel « ordinaire » ▸111,66
Indice santé ▸110,02
Indice lissé ou indice santé social: ▸109,43

3ème Conférence UNI* Femmes Europe

Un pas vers l'égalité des salaires

Les représentantes des organisations syndicales européennes membres de UNI ont confirmé à Nyon leur plan de travail pour les 4 années à venir « Egalité de rémunération, moteur de la syndicalisation des femmes », un plan en 10 points pour l'Egalité des chances et des salaires.

Parmi les priorités soulignons :

- la volonté d'intégrer cette question dans toutes les politiques nationales, régionales et sectorielles, avec présentation de rapports réguliers sur les bonnes pratiques
- l'élaboration d'un guide à l'intention des négociateurs et négociatrices énonçant des mesures et principes visant à promouvoir l'inclusion des questions relatives à l'égalité dans les négociations collectives.
- davantage de femmes dans les négociations collectives et les organes de prise de décision
- l'organisation d'une journée d'égalité de rémunération annuelle

Les 127 participantes ont pu également prendre connaissance de bonnes pratiques développées par des organisations syndicales sur la question de l'égalité des salaires. C'est ainsi que les Autrichiennes ont expliqué le travail réalisé pour augmenter les salaires des auxiliaires médicales à un minimum de 1000€ bruts par mois (elles viennent d'un minimum de 750€ bruts) et que la représentante de UNIA (Suisse) a fait part du travail réalisé dans le secteur du commerce de détail indépendant pour faire progresser davantage les salaires moyens des femmes, principalement dans les catégories les plus basses. L'écart salarial y est de 24,2 % dont 13% de discrimination directe. En 10 ans les salaires ont pu être augmentés de 1000€ dans certaines régions et la «COOP» (65000 salarié-e-s dans le commerce de détail indépendant suisse) a mis ces deux dernières années 0,5% de la masse salariale à disposition pour des adaptations structurelles des salaires des femmes.

"Augmenter les salaires des femmes : une priorité et un combat partout en Europe."

UNIA a également mis en évidence dans sa campagne sectorielle le manque à gagner pour les femmes, cumulé sur les années de carrière et la répercussion sur le montant de leur retraite.

La déléguée italienne de la CISL a plutôt mis l'accent sur les mesures d'équilibre vie familiale/vie privée à mettre en œuvre vu la féminisation du marché du travail. Elles négocient en Italie des accords qui visent à négocier des temps de travail plus souples avec un financement par l'Etat et un allégement du coût patronal. Se mettent en place également des systèmes d'heures de travail autogérées où sur base volontaire on peut adhérer à un projet de « banque horaire de travail » mais sous couvert d'une convention collective de travail. Comme en Belgique, certaines entreprises en Italie octroient des compléments pour le congé parental. C'est le cas de Vodaphone qui compense la perte salariale encourue jusqu'à concurrence de 100% (la législation italienne octroyant un complément de 30%).

Concernant l'égalité salariale un système de label a été instauré, label octroyé aux sociétés qui prennent des accords pour réduire l'écart salarial. 34 entreprises italiennes l'ont obtenu. Pour la Belgique les organisations syndicales ont évoqué entre autres la révision des classifications chez Delhaize.

Si la question de l'écart salarial est bien une préoccupation commune à l'ensemble des femmes syndicalistes, une autre préoccupation est celle du salaire minimum à faire inscrire dans la loi et/ou les conventions collectives. Plusieurs pays européens (l'Autriche entre autres) n'ont pas de salaire minimum interprofessionnel. Et pourquoi ne pas rêver tout haut et dire qu'il y a moyen de faire encore bien mieux ? Dans le Monde Diplomatique de mai 2008, il y est fait état de travaux réalisés par une équipe de militantes qui proposent un « bouquet législatif » réunissant les lois les plus progressistes dans chaque domaine selon le principe de la « clause de l'Européenne la plus favorisée ». C'est l'idée d'une Europe sociale harmonisée par le haut plutôt que sur bases de socles minima, les femmes sont certainement celles qui ont le plus à gagner en appliquant ces principes vu les nombreuses discriminations qu'elles subissent !

Claude Lambrechts

"UNI (Union Network International) est l'internationale syndicale des employés et cadres ; c'est le principal parmi les syndicats internationaux auxquels la CNE est affiliée"

Femmes élues (en %)				
	CE 2004	CE 2008	CPPT 2004	CPPT 2008
CSC	33,60	35,8	37	38,40
FGTB	29,20	31,20	32,20	32,60
CGSLB	28,70	31,60	30,60	32,60

La part des Femmes élues progresse. La CSC reste le syndicat qui représente le mieux les travailleuses.

La CSC en selle

Ce 18 juin, a eu lieu la 2ème édition de BicyCity ralliant la Fête du vélo au Parc du Cinquantenaire. La CNE - CSC a répondu présente à l'appel de Bicy-City - Dring Dring

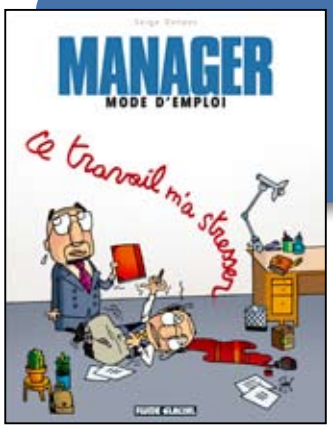
Après sa participation l'année dernière à la première édition de l'opération BicyCity, la CNE et la CSC se devaient d'être aux côtés des 15.000 cyclistes qui ont rallié à partir des routes de Flandre, Wallonie et Bruxelles, la Fête du vélo au Parc du Cinquantenaire en ayant au passage dévoré deux tronçons des autoroutes E411 et A12 libérées des gaz d'échappement le temps de quelques millions de coups de pédale.
Face à l'explosion des prix énergétiques, aux défis des changements climatiques et de santé publique liés aux pollutions atmosphériques, le vélo devient un moyen de déplacement incontournable du futur. Le succès de l'opération BicyCity révèle les fortes attentes pour faire plus de place au vélo sur nos routes et, avec la touche sociale apportée par la présence de la CSC, au travail.

Sous le slogan « AU BOULOT EN MOBILITE DOUCE AVEC LA CSC», une colonne cycliste de militants CSC et sympathisants entourant des tandems de la solidarité intergénérationnelle - un clin d'œil à notre congrès 2006 - ont couvert l'événement avec une double raison de faire la fête, outre la fête du vélo c'était aussi la fin des élections sociales …
Rendez-vous pour la 3ème édition BicyCity le dimanche 17 mai 2009.

Interview

Serge Dehaes

Depuis un an, le « Droit de l'employé » publie (page 15) des strips tirés de « Manager, mode d'emploi » du dessinateur Serge Dehaes. Le second album de cette série paraît chez Fluide Glacial. Quelques questions à son auteur...



Nous offrons un exemplaire de l'album aux 15 premiers lecteurs du Droit de l'Employé qui téléphonent pour le demander à la CNE au 067 88 91 91

Quand et pourquoi avez-vous eu l'idée de retranscrire les travers de l'entreprise dans une bande dessinée ?
Cela faisait plus de 20 ans que je n'avais plus fait de BD et voilà que le magazine Vacature me fait savoir que le dessinateur chargé de son strip hebdomadaire remet son tablier. La BD, c'est un peu comme le vélo, ça ne s'oublie pas, et je réponds donc présent !

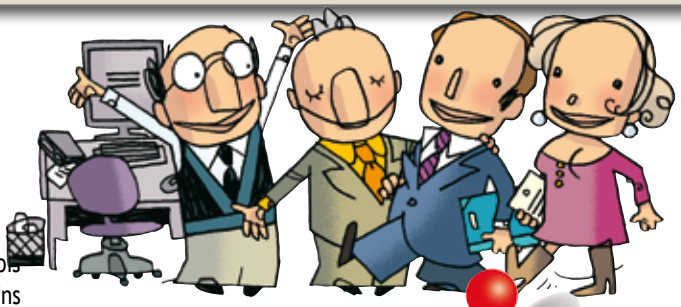
Que vous inspirent les pratiques de management en vigueur dans les entreprises ? Sont-elles drôles, absurdes, violentes ? Inhumaines ?
Je travaille seul. Je suis indépendant. Je n'ai pas de patron. Je n'ai que des clients qui me respectent. Mon atelier est spacieux et lumineux. Je travaille à mon rythme, ma profession est un loisir… Cela dit, au chapitre de la manipulation, de la surdité et de la cécité vis-à-vis du bon droit de l'employé, les exemples de vécu (mais pas par moi) sont légion.

Avez-vous déjà été employé dans une société ?
Plus jeune, j'aurais tué père et mère pour être engagé par un employeur. J'ai postulé et postulé et encore postulé ! En vain ! Personne ne voulait m'engager ! Au fur et à mesure que le temps avançait, mes prétentions professionnelles diminuaient. La dernière tentative a été chez un marchand de photocopies. Mais là non plus, je ne convenais pas ! Me voilà donc indépendant malgré moi…

De quand date votre rencontre avec Philippe Geluck - dont vous êtes le coloriste depuis une quinzaine d'années ?
Dix-huit ans déjà que je colorie le Chat et j'y consacre un jour chaque semaine. Neuf albums sont sortis… Une belle expérience. Je regrette parfois les années du début… Le succès du Chat a transformé Geluck en chef d'orchestre, dirigeant une équipe comme un vrai manager. Depuis peu, il m'inspire certains gags de « Monsieur le directeur »…

Par rapport à une BD classique, quels sont les atouts selon vous des strips, un genre que vous semblez affectionner.
Le strip va à l'essentiel. Première case, on met en place le sujet. Deuxième case, on amène l'effet comique. Troisième, c'est déjà la chute. Il n'y a pas de place pour les fioritures. Ce qui est parfois indigeste sur tout un album. Souvent, je conseille de lire « Manager » en plusieurs fois, c'est mon mode d'emploi.

Ce que font vos délégués en juin



Cette année, la réunion du mois de juin est un peu spéciale : il faut à la fois traiter les questions habituelles et accueillir les nouveaux élus. Pour certains représentants, il s'agit même d'une 1ère réunion après les élections sociales. Ils ne connaissent pas encore les compétences des CE et CPPT, nous leur laissons un peu de répit, le temps qu'ils participent aux sessions d'accueil et d'exercice des mandats. Pour les autres, il faut pouvoir intégrer dans l'ordre du jour, l'organigramme « qui est qui » et « pourquoi » dans l'entreprise par rapport aux compétences des CE et CPPT.

Au CPPT

Le CPPT doit au moins traiter les points suivants au cours de la réunion de juin :

- Suivi des réunions précédentes : L'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le comité dans les délais prévus ? Les accords pris en mai ont-ils été suivis d'effets ? Faut-il rediscuter certains points ?
- Discussion du rapport mensuel du SIPP: le conseiller en prévention qui le dirige doit présenter oralement son rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise ; il répond ensuite aux questions éventuelles, entre autres à celles sur le Plan annuel d'action pour 2008 (état d'avancement, suivi de la mise en œuvre)
- Le CP présente le Règlement d'ordre intérieur et propose de l'examiner pour voir s'il y a lieu de le modifier.
- Le Conseiller en prévention remet aussi aux membres l'information de base, à savoir : le plan global de prévention, le plan annuel d'action 2008, l'identification du SIPP et le contrat avec le service externe de prévention
- Plan global de prévention : chaque entreprise doit programmer sa politique de prévention sur une période de 5 ans et rédiger à cet effet un plan global de prévention. Il y a une bonne raison de procéder maintenant à l'évaluation du plan global : il faudra sous peu commencer à préparer le plan annuel d'action pour 2009.

Au Conseil d'entreprise

Si la discussion sur l'information annuelle n'a pas été clôturée ou si la direction doit encore répondre à certaines questions relatives à cette information, le CE de juin peut en priorité examiner ces points.

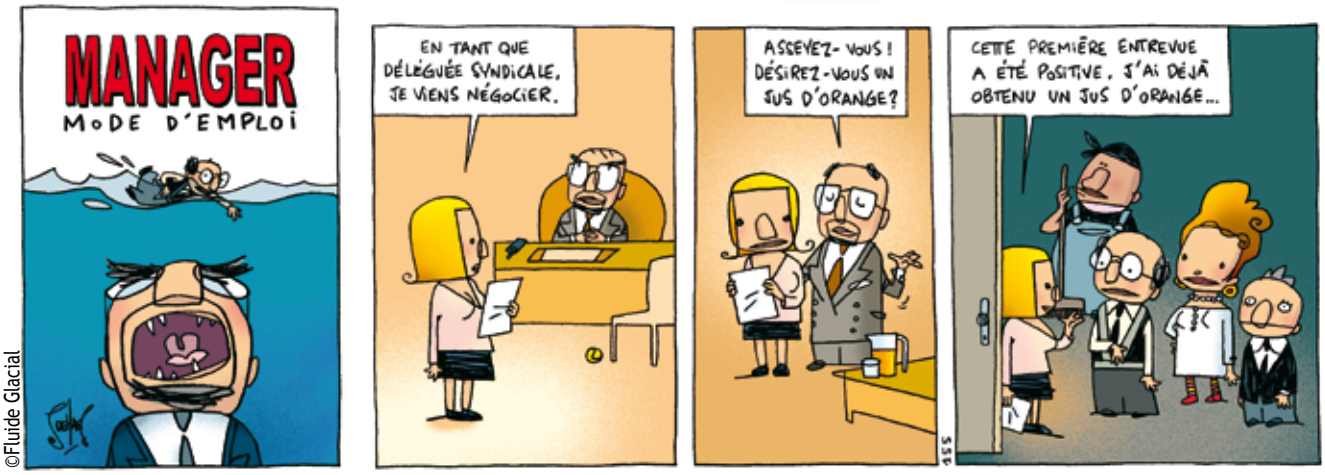
Les informations annuelles ont pour objectif de mettre le CE au courant de la situation et de l'évolution de l'entreprise au cours de l'exercice précédent. Il s'agit notamment d'informer le CE sur la stabilité financière de l'entreprise, sur ses liquidités, sa rentabilité et sur les perspectives d'emploi. Les informations annuelles comportent une comparaison avec les exercices antérieurs.

Bien que le bilan social contienne une série d'informations sur l'emploi, cela ne dispense pas l'employeur de fournir également, à l'occasion des informations annuelles, les données sur l'emploi telles qu'elles sont précisées dans la CCT n°9.

Vous pouvez aussi rappeler que le CE peut donner des avis et émettre des suggestions sur toute question sociale, économique ou financière qui intéresse l'entreprise ou son personnel.

Rappelons que c'est à cette réunion que doit être désigné le ou la secrétaire du CE, que l'on revoit le ROI ou, s'il existe déjà, que l'on examine s'il y a lieu de le modifier.

Il faut également convenir d'une date de réunion spéciale du CE consacrée à la discussion de l'information de base relative à la situation économique et financière de l'entreprise. (l'info de base doit être fournie dans les 2 mois après les élections et par écrit).


MANAGER
MODE D'EMPLOI
EN TANT QUE DÉLÉGUÉE SYNDICALE, JE VIENS NÉGOCIER.
ASSEYEZ-VOUS ! DÉSIREZ-VOUS UN JUS D'ORANGE ?
CETTE PREMIÈRE ENTREVUE A ÉTÉ POSITIVE, J'AI DÉJÀ OBTENU UN JUS D'ORANGE...

©Fluide Glacial

Vous le sentez dans votre portefeuille : les prix des denrées alimentaires, de l'électricité, du gaz, du mazout de chauffage et de l'essence ne cessent de grimper. Le 15 décembre, nous avons déjà manifesté pour l'augmentation du pouvoir d'achat. Sans résultat satisfaisant jusqu'à présent. Les politiciens ont gaspillé près d'un an en vaines palabres communautaires, sans apporter de solutions tangibles à la question du pouvoir d'achat. Ils ont par contre accordé une baisse d'impôts aux entreprises, qui n'en ont pas besoin. C'est de l'argent perdu pour les équipements collectifs et la sécurité sociale!
Une autre politique s'impose. Les travailleurs perdent patience face aux employeurs et au gouvernement.

Renforcer le pouvoir d'achat et la solidarité

© D. RYS

Relever les salaires

> Pas de remise en cause de l'index
> Relever le salaire minimum de 25€ comme convenu
> Des salaires minima égaux pour les jeunes
> Un meilleur remboursement de tous les frais de déplacement vers le lieu de travail
> Des négociations libres à l'automne sur un relèvement des salaires minima
> Aussi des accords crédibles pour le secteur public et l'enseignement
> Eliminer l'écart salarial hommes-femmes

Maintenir et renforcer la solidarité

> Liaison au bien-être pour toutes les allocations
> Un 13e mois d'allocations sociales
> Des moyens supplémentaires pour la sécurité sociale
> Maintien du caractère fédéral de la sécurité sociale, du droit du travail et des conventions collectives

© BELPRESS

Rendre la fiscalité équitable

Augmenter le pouvoir d'achat grâce à:

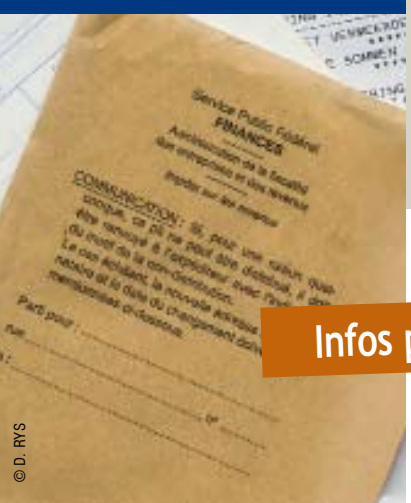
> Une réduction d'impôts pour les bas et moyens revenus
> Un taux de TVA de 6% au lieu de 21% sur le gaz et l'électricité et une réduction similaire pour le mazout de chauffage
> Une réduction d'impôts intégrée dans le salaire (diminution du précompte professionnel)
> Pas de discrimination fiscale contre les chômeurs mariés

Augmenter les recettes grâce à:

> Une lutte plus active contre la fraude fiscale
> La fin des abus dans la déductibilité des intérêts notionnels
> Une cotisation du secteur énergétique, proportionnée aux superbénéfices qu'il réalise
> Une taxation plus équitable des revenus du capital et de la fortune

Arrêter les hausses de prix injustifiables

> Un contrôle des prix en particulier pour les produits de première nécessité
> Freiner les hausses de prix du gaz et de l'électricité : améliorer le contrôle, écrémer les superbénéfices
> Augmenter le nombre et la qualité des places dans les garderies à des prix abordables
> Modérer les loyers, augmenter le nombre de logements sociaux



© D. RYS

Infos pratiques

C'est pour cela que nous manifesterons en front commun :

➔ **le lundi 9 juin à Liège - 10h30 aux terrasses**
➔ **le mardi 10 juin à Charleroi - 9h45 Place Léopold**
➔ **le mercredi 11 juin - Namur : 9h derrière la gare - Arlon : 10h Plaine des manœuvres**
➔ **le jeudi 12 juin à Bruxelles - 9h30 CSC, rue Pletinckx**

Editeur responsable : Raymond Coumont - 18 avenue Schuman - 1400 Nivelles